

витых странах такие показатели как высокий уровень образования и квалификации увеличивают продолжительность рабочего дня работника, в России – уменьшает. Масштабы использования сверхурочного труда в России довольно значительны. Наряду с занятостью в неформальном секторе экономики, вторичной занятости, скрытой оплаты труда сверхпродолжительная занятость труда выступает адаптационным механизмом оперативного реагирования на изменение экономической среды.

На российском рынке наблюдается явное противоречие между зарегламентированным режимом использования сверхурочного рабочего времени и гибким фактическим его применением. Чтобы изменить ситуацию, необходимы жесткие ограничения на использование сверхурочного труда, предусмотреть дифференцированное применение норм, ограничивающих продолжительность рабочего времени, в большей степени регулировать эти процессы через коллективные и индивидуальные трудовые договоры.

Т.Е. Белоусова

Российский государственный профессионально-педагогический университет

ИННОВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ МАШИНОСТРОЕНИЯ

Машиностроение, являясь ключевой отраслью экономики, требует кардинального обновления. Модернизация машиностроительной отрасли позволит усовершенствовать все отрасли народного хозяйства, так как они обеспечивают воспроизводство средств производства. В настоящее время в машиностроении наблюдается тенденция устаревания технологий, оборудования, кадров. Чтобы вывести эту отрасль из состояния застоя, необходимо разработать концепцию промышленной политики, которая поможет изменить ситуацию к лучшему. Концепция по обновлению машиностроения должна разрабатываться как с учетом реальной ситуации в отечественном машиностроении, так и с учетом мировых тенденций в этой отрасли.

Инновационная деятельность предприятия включает в себя исследования и разработки, приобретение технологий, производство продукции по патентам и патентным лицензиям, производственно-конструкторские работы, приобретение программных средств, обучение и подготовку персонала, маркетинговые исследования, приобретение машин, оборудования, установок и прочих основных фондов, связанных с внедрением инноваций и т.д.

По мнению руководителей машиностроительных предприятий, основными факторами, сдерживающими инновационную деятельность, являются: недостаток собственных финансовых средств (81% организаций); высокая конкуренция (46%); отсутствие и изношенность оборудования (45%); высокий уровень налогообложения (42%); недостаток рынков сбыта (37%); длительный период окупаемости нововведений (40%); высокий процент коммерческого кредита (30% инновационно-активных предприятий); высокий экономический риск научно-технических мероприятий (20%); дефицит квалификационных кадров (20%); несовершенство законодательных и нормативно-правовых документов, регулирующих и стимулирующих инновационную деятельность (12%); отсутствие исследовательской базы на производстве (12%).

На основе выделенных проблем можно предложить следующие пути их решения:

- воздействие государственного регулирования на повышение эффективности инновационных программ развития (реформа налоговой системы, предоставление кредитов по льготной ставке, снижение налогов на производство и т.д.);
- создание и обновление товара, в том числе замена снятой с производства устаревшей продукции и видов услуг;

- сохранение традиционных и создание новых рынков сбыта, в том числе в странах СНГ, в странах ЕС, США и Канаде, в странах Юго-Восточной Азии и др.;
- повышение кооперационных интеграционных возможностей, в том числе обеспечение соответствия продукции современным стандартам, повышение гибкости производства;
- сокращение издержек производства, в том числе сокращение затрат на заработную плату, материальных затрат, энергозатрат;
- снижение уровня загрязнения окружающей среды;
- повышение комфортности труда персонала и сокращение социально вредных производств;
- доступность получения дополнительного образования по тематике «Экономика инновационного предпринимательства», «Менеджер инновационной фирмы» и т.п.

Эффективное управление современным крупным машиностроительным предприятием есть результат многолетней работы по созданию и накоплению нужных возможностей. Предприятия не могут быть конкурентоспособными, не пройдя через этот процесс – продвижения к более сложным видам деятельности, необходимо также взаимодействие между производством, инновациями и нововведениями.

Т.С. Боликова

Российский государственный профессионально-педагогический университет

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Человеческие ресурсы занимают ключевое положение в экономике предприятия. Поэтому в любые исторические эпохи проблема эффективности использования человеческих ресурсов, организации управления ими была одной из важнейших экономических проблем.

Данная проблема является острой для отечественной экономики предприятия, так как российские предприятия в основной массе не владеют высокими технологиями формирования качественных человеческих ресурсов. Не многие из них имеют современные системы управления персоналом. Сравнение практики управления персоналом на отечественных и зарубежных предприятиях вселяет оптимизм лишь в одном: у нас огромные неиспользованные резервы в раскрытии экономического потенциала человека и возможности учиться буквально у всех стран с эффективными социально-экономическими системами и Запада и Востока.

В доступной литературе наиболее широко освещаются вопросы организации и функционирования систем управления персоналом в предприятиях США, Германии и Японии. У каждой из них свои отличительные черты, обусловленные различными факторами, в том числе особенностями социального и экономического порядков, систем управления предприятиями в целом.

Американскую и немецкую систему управления персоналом отличают рационализм, нацеленность на культивирование и раскрытие индивидуального профессионального мастерства каждого работника, стремление четко определять его место в общих работах на предприятиях.

Японская система управления персоналом отличается от западных по своей сущности, но не по результатам. В ее основу положены традиционные ценности восточных обществ и общностей: культ человека и человеческого общения, уважения к старшим по возрасту и должности, сохранившаяся традиция к общинной (групповой) организации жизни и работы. Опираясь на национальные ценности. Япония сумела создать в обществе мотивацию, обеспечившую ей инновационный и экономический прорыв. Именно социальная и профессиональная оптимизация человеческих ресур-